

The background of the entire page is a dense, out-of-focus pattern of colorful bokeh lights in various colors including red, blue, yellow, green, and white, creating a vibrant and textured effect.

La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

Colectivos especiales: Las mujeres trabajadoras en circunstancias de vulnerabilidad y la negociación colectiva en sectores no feminizados

Special groups: Women at Work in vulnerable circumstances and collective bargaining in non-feminized sectors.

M^a GEMA QUINTERO LIMA *

Universidad Carlos III de Madrid

Resumen. La concurrencia de ciertas circunstancias subjetivas (discapacidad, cargas familiares, déficits formativos...) en las mujeres trabajadoras de sectores no feminizados, es susceptible de convertirlas en sujetos vulnerables en clave de empleabilidad. La negociación colectiva podría ser una herramienta eficaz para corregir, siquiera levemente, los efectos de esta situación, siempre que se emplease una perspectiva sensible y omnicomprensiva de género.

Palabras clave: colectivos especiales, sector no feminizado, medidas de igualdad.

Abstract. The concurrence of certain subjective circumstances (disability, family burdens, training deficits ...) in working women in non-feminized sectors is susceptible of making them vulnerable in terms of employability. Collective bargaining could be an effective tool for correcting, even slightly, the effects of this situation, providing a sensitive, gender-compatible perspective.

Keywords: : special groups, non-feminized sector, equality measures.

Sumario: 1. Prolegómenos. 2. Aproximación al concepto de *colectivo sensible o de especial vulnerabilidad*. 2.1. Circunstancias subjetivas. 2.2. Circunstancias objetivas. 3. Los colectivos sensibles en la negociación colectiva: un vistazo a algunos sectores masculinizados y neutros. 3.1. Algunos contenidos. 3.2 La necesidad de una nueva axiología convencional: entre la quimera utópica y las nuevas zonas de acción negociada en clave de Responsabilidad Social Empresarial postmoderna. 4. Bibliografía.

1. Prolegómenos

La situación general del trabajo de las mujeres sigue constituyendo en la actualidad una línea de reflexión necesaria. No solamente en el ámbito puramente nacional español, sino desde una perspectiva más global. Resulta llamativo que, en términos generales, las mujeres trabajadoras se encuentran sometidas a las mismas vicisitudes en todos los

* mariagama.quintero@uc3m.es

Estados, independientemente del grado de desarrollo que presente el estado en el que desarrollan su actividad. Con ciertas diferencias, como resultado evidente de los distintos estadios de desarrollo político y socioeconómico de las distintas regiones mundiales, sí resulta claro que se mantiene una brecha general, más o menos profunda por materias, entre el trabajo femenino y el masculino.

Dejando a un lado los aspectos más extremos y críticos, ligados a derechos humanos básicos, (trata y explotación sexual) son llamativas las diferencias en la calidad del empleo (subempleo, empleo precario y no formalizado, temporal, a tiempo parcial), es llamativa la segregación ocupacional¹, así como las distintas proyecciones profesionales. En ese panorama, una de las causas comunes a todas esas situaciones es la brecha de género en la distribución de las tareas de cuidado y en la asunción de responsabilidades familiares².

Por más que se sea un marco global internacional, el hecho de que se replique en un Estado comunitario como el español, no deja de ser preocupante, en términos generales, pero tanto más respecto de determinados tipo de mujeres trabajadoras; a saber: aquellas que constituyen un grupo de especial vulnerabilidad. De ahí que sin ahondar en diagnósticos técnico-estadísticos, sí se haya de ofrecer como antídoto primero a la visión pesimista de esa realidad no necesariamente generalizada pero crítica, una línea de acción constructiva para nuevas formas de negociación colectiva.

2. Aproximación al concepto de *colectivo sensible* o de *especial vulnerabilidad*

Hablar de colectivo sensible para englobar a cierto grupo de mujeres trabajadoras no deja de ser una tarea paradójicamente esencial y compleja. Las categorizaciones en femenino ligadas a ese rasgo de sensibilidad o vulnerabilidad no están exentas de un cierto pudor/rechazo filosófico-político, por lo que de estigmatizante pudiera tener; pero es al mismo tiempo preciso para remarcar, siquiera instrumentalmente, la existencia de una realidad polifacética de mujeres trabajadoras.

No estaría muy claro si la categorización “colectivos sensibles” es la más adecuada o no, pero sí resulta menos discutible que se trata de un colectivo más o menos homogéneo de trabajadoras en situación de especial vulnerabilidad retroalimentada.

En efecto, se trata de una realidad polifacética, por cuanto aúna al conjunto de mujeres trabajadoras en las que concurren -una, varias, múltiples- circunstancias de especial vulnerabilidad social: de carácter subjetivo (edad, discapacidad, existencia de cargas fa-

¹ Las mujeres continúan estando excesivamente representadas (en comparación con su porcentaje en el empleo total) en dos grupos profesionales, a saber, «Trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio» y «Ocupaciones elementales». Éste es particularmente el caso en las economías desarrolladas, en las que las mujeres constituyen más del 60 por ciento y casi el 50 por ciento del empleo total en estas dos ocupaciones peor remuneradas (gráfico III). En cambio, en los países desarrollados, las mujeres están relativamente más representadas en el grupo profesional mejor remunerado, es decir, «Directores, profesionales y técnicos» (48,1 por ciento)) *Informe Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016 Resumen ejecutivo*. OIT. Ginebra 2016 p. 6.

² Las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. P. 7 *Informe Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016 Resumen ejecutivo*. OIT. Ginebra 2016, p. 7.

miliares, en régimen de monoparentalidad, nivel de estudios, nacionalidad) y de carácter objetivo (contexto socioeconómico y sector).

La combinación de esos factores entre sí, intensifica sus niveles de sensibilidad en términos de género.

En juego se encuentra en lo que aquí respecta, no solo una situación de desigualdad/discriminación, sino una materialización puramente laboral, que tiene que ver con su empleabilidad y/los problemas de empleabilidad³ que su condición le acarrea suplementariamente a la mera condición de género. Y esto resulta especialmente relevante en estos –que se han denominado aquí– los colectivos sensibles porque la falta de empleabilidad inicial o sobrevenida conduce a situaciones de riesgo de pobreza y de exclusión social.

La exclusión social resulta ser el efecto de una dinámica en la que la falta de empleabilidad no posibilita un desarrollo sin patologías (salario indigno, contratación atípica/precaria, jornadas no conciliadoras) de una relación laboral que permita mantenerse dentro de los estándares de bienestar general. Y/o las circunstancias personales expulsan de esos estándares laborales, de lo que se deriva un tipo de *sámsara* jurídico-social en el que el trabajo se sitúa en el centro de la situación de exclusión.

En ese ámbito de los problemas de empleabilidad y prevención de la exclusión encontraría su lugar la acción convencional, como instrumento privilegiado de solución correctora de situaciones desventajosas de partida.

2.1. Circunstancias subjetivas

En el caso de las mujeres trabajadoras, resulta observable una hipótesis: algunas circunstancias personales, son elementos que tienen una cierta incidencia en su situación jurídico-laboral en la empresa, y que podrían determinar la relativa ineficiencia de los contenidos negociales en materia de igualdad de género existentes.

Bien es cierto que se trata de circunstancias igualmente predicables de trabajadores varones; sin embargo al feminizarse tienen efectos exponencialmente mayores en términos de vulnerabilidad.

Desde otra perspectiva, se trata de circunstancias subjetivas, que tienen una incidencia objetiva en el nivel de protección última por los instrumentos de la negociación colectiva en la medida en que modalizan/reducen los efectos de los contenidos negociales, los generales y los específicos en materia de género.

³ La *empleabilidad* es un concepto que surge a finales de los años noventa y hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. Se han de diferenciar de una parte, aquellos aspectos ligados a la empleabilidad femenina *interna* a la empresa, y que refiere a las dificultades de la promoción ligada a estándares masculinos en tiempo de trabajo sobre todo, que han hecho uso de los derechos de conciliación y pretenden restablecer el status quo o referidas a las posibilidades de conversión a indefinidos de contratos de duración determinada y/o de conversión de contratos a tiempo parcial a tiempo completo). De otra parte, se podría distinguir la empleabilidad externa, que hace referencia a las posibilidades de inserción en el mercado de laboral de mujeres con poca formación, de mujeres que salieron del mercado de trabajo por cuestiones familiares y se han descualificado, o de mujeres cualificadas suficientemente pero que presentan problemas de organización del tiempo personal/familiar.

Se trata de circunstancias tales como:

- a) Edad
- b) Formación/nivel educativo-profesional
- c) Nacionalidad
- d) Discapacidad
- e) Cargas familiares: en la variante descendientes a cargo, en régimen de monoparentalidad, o en régimen matrimonial o afín pero con disonancia en los niveles de corresponsabilidad; pero también, cumulativamente a lo anterior o no, en la variante de ascendientes a cargo.
- f) Condición de víctima de violencia de género.

Sin que sea posible aquí hacer un estudio cuantitativo, por cuanto el objetivo, más modesto de este trabajo es otro, sí resulta preciso remarcar lo siguiente: esas circunstancias personales, en abstracto, son susceptibles de tener incidencia en las relaciones laborales de cualquier trabajador, independientemente del género.

Así, jóvenes (16-15 años) y senior (45-55 años) son colectivos que, por la edad, presentan un cierto panorama común en el mercado laboral español y en cualesquiera otros. La presencia de grados de discapacidad inicial o sobrevenida, con o sin origen laboral, incide cualitativamente también en el empleo de los trabajadores y trabajadoras afectados, así como el origen (raza o nacionalidad), o el nivel de estudios como nivel de capacitación profesional.

Ahora bien, cuando a esos elementos subjetivos se les suma el género, se produce una combinación que incrementa exponencialmente una plausible situación de vulnerabilidad laboral y, por efecto, social. O dicho de otro modo, objetivada ya una brecha laboral multifactorial solo por género, esa brecha se acentúa cuando se le acumulan los efectos de esas otras circunstancias personales.

En lo que respecta a la edad, cabe preguntarse qué cohorte de edad queda acaso exenta de vulnerabilidad. En un determinado contexto sociológico ligado al cuidado⁴ las franjas de edad fértil se superponen a veces sin solución de continuidad con franjas de edad en las que habría responsabilidades de atención de familiares ascendientes o también descendientes (de segundo grado o de primer grado, según las edades de maternidad efectiva).

Por añadidura, si a la brecha de género, acentuada por circunstancias personales de edad, discapacidad, nacionalidad o formación, se le suma una circunstancia eminentemente femenina como es la de la asunción de cargas familiares (*rectius* responsabilidades familiares), en régimen incluso de monoparentalidad (que incluiría el colectivo de madres solteras, viudas, separadas o divorciadas, e incluso el de la monoparentalidad *de facto* que incluye a las casadas en las que el otro progenitor se inhibe totalmente de las responsabi-

⁴ ALCANIZ MOSCADOR, M. "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar", *Revista Española de Sociología* n.º. 23, 2015, p. 29-55; CRESPO LOPEZ, M. *Cuidadoras y cuidadores: el efecto del género en el cuidado no profesional de los mayores*, Madrid: IMSERSO, 2008, 36 p.

lidades familiares), es posible conformar una situación de vulnerabilidad especialmente agravada⁵.

Entre las circunstancias –que se han denominado aquí– subjetivas, la de ser trabajadora con cargas familiares tiene una mínima especialidad, que se resalta ahora, por la eventual incidencia que la negociación colectiva pudiera tener.

Las cargas familiares feminizadas (y no necesariamente en régimen exclusivo de monoparentalidad) son un producto social. Con incidencia en el ámbito laboral como consecuencia de las distintas dinámicas sociológicas y jurídico-políticas⁶.

Así, en efecto, el Derecho del Trabajo se fragua en su momento consciente o inconscientemente, como un conjunto normativo que regula el trabajo masculino como el estándar normativo⁷. Y esto marca inexorablemente el desarrollo de las instituciones. En consecuencia, la regulación del trabajo ha tenido tintes de género masculino desde su conformación, y sólo marginalmente, en ciertos sectores históricamente feminizados (textil, por poner un ejemplo) se han establecido regulaciones que tienen en cuenta las especialidades femeninas. Que por el momento, en la actualidad, responden a un hecho biológico (la maternidad) y a un hecho sociológico (la responsabilidad del cuidado *amplo sensu*.)

Cuando el patrón del mercado de trabajo cambia, sin que se ajusten las realidades socio-jurídicas, se producen ciertas disonancias. Una de esas disonancias se materializa en el cuestionamiento de la empleabilidad de las mujeres trabajadoras con cargas familiares. Porque no pueden acceder en términos de competitividad al mercado de trabajo, y cuando las cargas son sobrevenidas (por ser mujeres trabajadoras, en régimen incluso de estándar masculino), su relación jurídico-laboral se ve afectada de ciertas vicisitudes ligadas al tiempo de trabajo.⁸ Que actuaría en lo que a la vulnerabilidad en términos de empleabilidad se refiere como un acelerante del resto de circunstancias subjetivas.

⁵ El segundo valor más alto de porcentaje de personas en riesgo de pobreza (42,0%) corresponde a los hogares formados por 1 adulto con al menos 1 hijo dependiente a cargo. (*Mujeres y hombres en España*. (INE, 2016, 2.7. Así mismo, en la encuesta continua de hogares (ECH) se pone de manifiesto el carácter feminizado de ciertos colectivos. (http://www.ine.es/inebaseDYN/ech30274/ech_inicio.htm).

⁶ Si bien en este ámbito también la negociación colectiva es la llamada a actuar como elemento dinamizador de corresponsabilidad. Véase, SERRANO ARGÜESO, M. "El papel de la negociación colectiva para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en la asunción de cargas familiares", En AEDTSS, *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales: XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005 p. 969-980.

⁷ De hecho, en la legislación histórica, la regulación del trabajo femenino ya tiene contornos de trato diferencial: se trata de reglas de especial protección, como colectivo vulnerable, esencialmente con carácter transitorio (juventud/maternidad), porque *de facto* pareciera que a las propias legislaciones subyace la realidad de que las mujeres tras su primer alumbramiento rara vez continúan en activo.

⁸ Solo habría que atender a los datos de trabajo a tiempo parcial y a los datos de ausencia de empleo por cuidado de hijos y/o de personas dependientes. Según la información del módulo del año 2010 de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres, y el 53,3% de estas mujeres alegaba como principal razón el alto precio de los servicios del cuidado de niños.

Entre las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de hijos, el 82,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 97,2%. En ambas situaciones la principal razón alegada es que los servicios del cuidado de niños son muy caros. Con sustento en la información de este módulo del año 2010, el 89,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años) eran mujeres. Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%). (http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595).

En suma, las circunstancias personales, acumulativas, en sus distintas manifestaciones, pueden plantear situaciones muy diversas de empleabilidad inicial y sobrevenida. De ahí una cautela inicial al hablar del colectivo “sensible”, por su carácter multiforme/polifacético/multigradual.

Habría de partirse, además, de una intuición: la de que las circunstancias subjetivas en sí mismas, no constituyen un hándicap intrínsecamente, de no ser porque es habitual que se superpongan. Así se pueden visualizar ciertas fórmulas como aquéllas en las que: a) los niveles de mayor formación van ligados a menores cargas familiares; b) los mayores niveles de formación conducen al empleo en sectores estandarizados (no feminizados, muy masculinizados o en transición, tales como oficinas y despachos, consultoría, banca) en los que la existencia de responsabilidades familiares tiene un efecto amortiguado por una regulación convencional progresista, c) el origen/nacionalidad suele ir ligado a bajos niveles formativos y fuertes cargas familiares, por señalar algunos ejemplos, que dibujan un panorama de dificultades personales extra-laborales con incidencia laboral (bajo la forma de estrés y sus consecuentes afecciones incapacitantes); d) la tasa de empleo está directamente relacionada con el número de hijos del que es responsable una mujer trabajadora; e) la monoparentalidad (que resulta ser un fenómeno sociológicamente en auge) tiene efectos especialmente problemáticos en empleos inestables de trabajadoras mujeres en las que concurren otras circunstancias de vulnerabilidad señaladas. De modo que impiden el acceso fluido al empleo, puede conducir a la invisibilización de la mujer trabajadora durante el empleo (y habría que traer aquí todas las eventuales consideraciones ligadas al absentismo), y puede conducir a salidas patológicas del mercado (no renovación de contratos temporales o despido, por ejemplo).

Junto a las anteriores circunstancias personales, habría otra, estrictamente femenina, que resulta ser paradigma de un modo de acción normativo neutralizador. Así, resulta llamativo como, desde 2004, hay un tipo de mujer trabajadora especialmente sensible y vulnerable como consecuencia de una circunstancia personal con efectos patológicos, que sí ha sido objeto de atención normativa y convencional: la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

Como consecuencia de una protección integral contra la violencia de género, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las mujeres trabajadoras cuentan con una especial protección en el ámbito laboral. De suerte que su estatuto jurídico de trabajadora cuenta con algunas especialidades derivadas de su condición personal (en materia de jornada, suspensiones, o extinciones). Del mismo modo, esa sensibilidad se ha infiltrado en ciertos instrumentos de la negociación colectiva, de modo que se prevén medidas específicas (calcadas de la normativa estatutaria pero a veces caracterizadas de cierta originalidad progresista) que contribuyen a mantener/ no perjudicar la empleabilidad de mujeres trabajadoras que sufren vicisitudes ligadas a la violencia de género.

Sin perjuicio de que se haya de traer a colación en otro momento, este tipo de circunstancia subjetiva no se va tratar en régimen de equivalencia, por lo que de patológico presenta, a las demás circunstancias subjetivas. Si bien sí podría servir de modelo a ex-

trapolar para la protección de las mujeres trabajadoras especialmente vulnerables o en situación de especial vulnerabilidad.

2.2. Circunstancias objetivas

Junto a las circunstancias subjetivas, habría otro grupo de situaciones no ligadas a la persona misma de la trabajadora, pero que coadyuvarían, unidas a las anteriores de corte subjetivo, a conformar una situación de especial sensibilidad o vulnerabilidad en el empleo.

Estas circunstancias objetivas se refieren, eminentemente al sector productivo en el que desarrolla su actividad profesional la mujer trabajadora, de una parte, y de otra al régimen de contratación (modalidades contractuales) en el que lo hace. Sin embargo, la temporalidad (como duración de la relación contractual) y la parcialidad (como cantidad de tiempo de trabajo), son elementos objetivos ligados en cierto modo a los distintos niveles de formación. Este segundo bloque, habría que dejarse, por el momento de lado, en la medida en que la temporalidad en la contratación, y ciertos elementos jurídicos a ella ligados, constituyen otro tipo jurídico-conceptual complejo que puede distorsionar el enfoque que aquí se pretende dar⁹.

No obstante lo anterior, es especialmente significativo como elemento objetivo el tipo de sector económico al que pertenezca una mujer trabajadora en cuya persona concurre alguna de las circunstancias subjetivas enunciadas con anterioridad.

En dos direcciones: resulta ser condicionante de una mayor exposición a los efectos de su subjetividad el hecho de se trate de un sector productivo feminizado o masculinizado. Pero en sendos extremos se da una situación de vulnerabilidad.

La mayor o menos representatividad femenina en los distintos sectores económicos¹⁰ tiene un efecto paradójico: en los sectores feminizados (Industria Textil, Peluquerías

⁹ No obstante no deja de ser preciso remarcar cómo la emergente categoría de los “trabajadores pobres” resulta muy predicable de las mujeres trabajadoras, como un subtipo de “trabajadoras pobres”.

¹⁰ Dejando a un lado el empleo en el servicio doméstico, en el año 2014 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (18,1%) por rama de actividad económica corresponde a la actividad G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.

El segundo lugar (13,8%) corresponde a la actividad Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales, y el tercer lugar (9,7%) a la actividad P. Educación.

Los porcentajes más bajos de actividad femenina corresponden a las ramas: B. Industrias extractivas 0,1%, E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,2% de mujeres empleadas) y D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con un 0,3% de mujeres empleadas.

En la rama de actividad U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, no hay participación femenina.

En la UE-28 en el año 2014, el 85,3% del total de mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, el 10,9% en el sector industria y el 3,8% en el sector agricultura.

En España en el mismo año, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industria y el 2,1% en el sector agricultura.

En el año 2014, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (29,8%) correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. El segundo lugar (21,1%) a la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el tercer lugar (17,3%) a la ocupación 9. Ocupaciones elementales (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. *Mujeres y hombres en España*, 2015.)

y Centros de belleza, Educación infantil, o Asistencia socio-sanitaria, por señalar algunos ejemplos), la negociación colectiva es cierto que adopta una perspectiva de género remarkable, y se tratan con especial atención aquellas condiciones laborales sensibles a la condición de mujer trabajadora (el ejemplo del tiempo de trabajo es paradigmático). Pero la mayor presencia femenina a su vez comprime el efecto expansivo de eventuales medidas convencionales con efectos correctores de las brechas de género en aras del respeto de los intereses económico-empresariales. O dicho de otro modo, en los sectores feminizados, la presencia mayoritaria de mujeres trabajadores, no permitiría una fácil aplicación de elementos progresistas en la medida en que habría de cohonestar un mayor número de intereses ligados al género con las necesidades económico productivas de la empresa; de suerte que el ejercicio efectivo, por ejemplo de derechos referidos a licencias, permisos, turnos, ligados a la conciliación de la vida laboral, quedan condicionados a las necesidades/disponibilidades empresariales del empleador en concreto¹¹.

Del mismo modo, en los sectores masculinizados (y algunos elementos se pondrán de manifiesto enseguida), la falta de representatividad femenina tiene como resultado una relativa impermeabilidad de los contenidos negociales a las distintas realidades femeninas. *A priori* (porque hay efectos de lo contrario también), en los sectores no feminizados en los que las mujeres están infrarrepresentadas, la falla se produce en la medida en que, siendo minoritaria su presencia en las plantillas, es muy difícil elevar al marco negociador las demandas en términos femeninos. Y en esa órbita es difícil que se representen los intereses de las mujeres, especialmente porque, además, apenas hay representación femenina en los bancos negociadores, lo que dificulta la permeabilidad a las sensibilidades femeninas.

3. Los colectivos sensibles en la negociación colectiva: un vistazo a algunos sectores masculinizados y neutros

Con las posibilidades reducidas de profundización que permite un trabajo de estas características, sí es plausible sin embargo llevar a cabo una aproximación a las realidades negociales de los grandes textos convencionales de dos grupos de actividad, a saber, los que se han denominado aquí históricamente masculinizados y los denominados neutros, en términos de presencia masculina/femenina.

En sendos casos, se ha de partir de un diagnóstico previo: la negociación colectiva es el Instrumento ideal para actuar sobre la desigualdad, pero se ha visto debilitado tras la crisis económica y las distintas reformas laborales¹².

¹¹ Sirvan de ejemplo los artículos 21 y siguientes del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo).

¹² Por todos, BODAS MARTÍN, R. (Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Albacete: Bomarzo, 2010, 192 p., y GÓMEZ RUFIAN, L. "Tendencias estructurales en el sistema de negociación colectiva tras la reforma de 2012". *Revista DTSS-CEF* n.º. 394, 2016, p. 19-62.

Esto es ya muy obvio en algunos de los sectores masculinizados, en los que históricamente ha habido una sindicalización muy alta, y unos estándares negociales referenciales, especialmente en materias salariales y de tiempo de trabajo.

En momentos de crisis económica, salvo en aquellos ámbitos en los que ha habido una negociación equilibrada (es el caso de la industria química), la introducción de regresiones convencionales no ha tenido contraprestación en términos de mejoras progresistas, ni en las mismas materias afectas o en otras distintas siquiera.

De este modo, las regresiones o estancamientos en materias tradicionalmente protagonista de la negociación, se han visto acompañadas de cierta nihilización de contenidos ligados a la igualdad por razón de sexo; bien porque siguen estando ausentes, bien porque su presencia es puramente nominativa y formal.

Pues bien, en estos sectores, el relativo desinterés por las medidas convencionales ligadas a la igualdad de género multiplica sus efectos negativos en presencia de mujeres trabajadoras en las que concurren circunstancias subjetivas de vulnerabilidad. Porque se traduce en la inexistencia de medidas específicas para esos colectivos (dejando a salvo a las víctimas de violencia de género).

No obstante, en estos sectores, también es cierto que se han introducido ciertas medidas (referidas a tiempo de trabajo, salario y algunas otras materializaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) que pudieran tener un impacto indirecto (e involuntario y no previsto inicialmente) en las condiciones de empleabilidad de las trabajadoras que aquí se han denominado sensibles en términos de especial vulnerabilidad.

3.1. Algunos contenidos

En sectores tradicionalmente masculinizados y aquellos que aquí se denominan neutros o *unisex* sí se han incluido, con mayor o menor mimetismo a la regulación estatutaria, referencias convencionales a la protección de las mujeres trabajadoras víctimas de la violencia de género. Así se replican las previsiones relativas a permisos, reducción de jornada o reordenación de la misma, suspensión o extinción del contrato¹³, movilidad geográfica¹⁴ o licencias sin sueldo especiales¹⁵.

Del mismo modo, independientemente de la presencia femenina en el sector concreto, si es cierto que se ha generalizado que en los textos negociales se hallen presentes, siquiera formalmente¹⁶, las exigencias que impuso la Ley Orgánica 3/2007 relativas a la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en el diseño

¹³ Art 32.5 y 62 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers* (antes telemarketing) (Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo).

¹⁴ Art 28.2 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química (Resolución de 3 de agosto de 2015).

¹⁵ Art 51 bis XVIII Convenio colectivo general de la industria Química.

¹⁶ Art 58 del Convenio de Automoción de Málaga (Resolución de inscripción y publicación de la Consejería de Economía, innovación, ciencia y empleo de la Junta de Andalucía, de 24 de junio de 2014).

de planes de igualdad¹⁷, o la conformación de comisiones de igualdad¹⁸ o la especificación de una política de igualdad¹⁹.

Hay también materializaciones más concretas, como la inclusión de medidas de consecución de la igualdad efectiva a partir de medidas de acción positiva²⁰. Algunas son puntuales y aisladas, ligadas a las cuotas de contratación indefinida²¹, o a la determinación de criterio objetivos en la selección²²; pero hay ejemplos también de textos convencionales que establecen cuotas, cupos o reservas del género menos representado en variados ámbito, tales como el ingreso, en las conversiones contractuales, en la formación y promoción, en la presencia en puestos de responsabilidad, o en la presencia en ciertas categorías en general, por enunciar algunas materias de acción.²³

En esa línea, se insertan en ocasiones previsiones relativas a la necesidad de que la determinación de la remuneración (en el ámbito de los pluses, por ejemplo) no sufra los efectos de las situaciones fácticas ligadas a la maternidad (inasistencia/absentismo por ejercicio de derechos vinculados)²⁴ como sustanciación de cláusulas más amplias de prevención de las discriminaciones indirectas relativas a remuneración, tiempo de trabajo o cualesquiera otras condiciones; en ocasiones neutralizadas en cuanto al género, cuando son referidas a la efectiva conciliación de la vida laboral y familiar (flexibilización de la jornada y del horario de trabajo²⁵).

Algún ejemplo hay de formalización convencional de instrumentos novedosos que se pueden erigir como elemento de buenas prácticas. Es el caso de aquellos textos que incorporan previsiones relativas a bolsas individuales de tiempo disponible²⁶ que, sin previsión de género, y sin precisiones respecto del uso finalístico que se haya de hacer de ese elenco de horas, responde a una bilateralización de las previsiones convencionales de flexibilidad del tiempo de trabajo. O dicho de otro modo, se presenta como ejemplo de contraprestación para el trabajador del diseño flexible de las facultades empresariales en la organización general del tiempo de trabajo.

¹⁷ Son ejemplos: el Título IV, Igualdad de oportunidades, art 115 del V Convenio Colectivo del Sector de la construcción (Resolución de 28 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo), el Capítulo XX del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*, o el art 47 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo), o el Capítulo XVII del XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química, que desarrollan muy profundamente, para las empresas del sector, las reglas para realizar el diagnóstico, datos desagregables precisos y objetivos concretos.

¹⁸ Art. 46 V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, o Art. 111 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

¹⁹ Art. 44 del Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid (Resolución de 5 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid).

²⁰ En algunos casos en una definición genérica, art 18 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

²¹ Art. 14 del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

²² Art. 11 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

²³ Art. 46 del I Convenio Colectivo sectorial de Limpieza de edificios y locales (Resolución de 8 de mayo de 2013 de la Dirección General de Empleo), art. 45 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

²⁴ Art. 46.6 del I Convenio Colectivo sectorial de Limpieza de edificios y locales.

²⁵ Art 45. 5º y ss. del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

²⁶ Art 45 bis XVIII Convenio colectivo general de la industria Química, también presente en sectores feminizados, como pone de manifiesto su previsión en el art. 28 del Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Resolución de 7 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo).

Se puede señalar como indicador de las distancias que existen entre las realidades negociales y las distintas realidades de las mujeres trabajadoras en situación de especial vulnerabilidad el hecho de que el lenguaje sexista en sí mismo sigue teniendo una presencia relativa. Si no se corrigen las masculinidades lingüísticas en los textos y se suprimen las jergas masculinas en un lenguaje sexista, menos plausible será que se incluyan contenidos sensibles al género.

Así se mantiene²⁷ la jerga “trabajador”, “delegado”, y la versión masculina de las categorías profesionales²⁸, si bien hay ejemplos también de convenios con lenguaje neutro²⁹ (el “personal” o las “personas”) o de doble género; tanto en las referencias múltiples a los sujetos cubiertos por el texto convencional (“trabajadores/trabajadoras”, empleados/as; delegados/delegadas”) ³⁰ como en la definición de los sistemas de clasificación³¹.

Con efectos indirectos, y no necesariamente ligado a la igualdad de oportunidades, en algunos convenios se ha comenzado a incluir medidas (con tendencia a la neutralidad en el diseño, pero con incidencia de género en su aplicación) referidas a la flexibilidad de la jornada (limitaciones en la distribución irregular de la jornada en los supuestos de contrato a tiempo parcial³²), a los permisos –retribuidos o no–³³, a excedencias especiales³⁴ o licencias sin sueldo³⁵.

Se observa una carencia especialmente remarcable en la perspectiva de género en los contenidos de formación profesional o de prevención de riesgos laborales. Si bien, en materia preventiva, en ocasiones se comienzan a incluir los factores psico-sociales de la organización³⁶ en los distintos protocolos de evaluación de riesgos, lo que indirectamente podría tener un efectos relativo en aquellos puestos ocupados por ciertos tipo de trabajadoras. Eso sí, con todas las objeciones que aún cabe hacer sobre el tratamiento efectivo de los riesgos psicosociales en las empresas.

Entre las ausencias obvias se evidencia que, en ocasiones, la organización del trabajo en festivos, o del trabajo a turnos, no siempre incluye límites a las facultades empresariales³⁷ ni preferencias en la elección para ciertos colectivos, lo que dificulta la gestión del tiempo personal/familiar de los colectivos sensibles, especialmente en aquellos supues-

²⁷ En algunos sectores, a pesar de la presencial ambivalente de términos femeninos y masculinos si se hace constar una voluntad convencional de construcción futura de un lenguaje no sexistas. Es un ejemplo de ello el XVIII Convenio colectivo general de la industria Química, disposición adicional novena.

²⁸ El mismo convenio del sector de la Construcción es paradigmático, o el VII Convenio Colectivo de Automoción de Huelva (Resolución de inscripción y publicación de la Consejería de Economía, innovación, ciencia y empleo de la Junta de Andalucía, de 28 de enero de 2015).

²⁹ Si bien hay ciertos convenios que señalan expresamente el uso del género masculino como elemento de simplificación del texto convencional (disposición adicional segunda, Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*).

³⁰ Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.

³¹ V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

³² Art 23 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

³³ Son llamativos aquellos referidos a los destinados a acudir a consultas médicas (con o sin especificación de sujeto -propio trabajador, descendientes, ascendiente dependiente o no). En algunos casos se regulan restrictivamente (art. 28 y 29 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*) y en otros con cierta flexibilidad (art 48 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química).

³⁴ Art 30 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

³⁵ Art .51 XVIII Convenio Colectivo general de la industria Química.

³⁶ Art. 58 del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

³⁷ Art. 25 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

tos en la trabajadora tiene responsabilidades personales, incluso en régimen de monoparentalidad.

De la misma manera, la negociación no siempre ha sido muy imaginativa en la definición de los derechos relativos a la maternidad/paternidad, y se reproducen más o menos extensamente, los contenidos estatutarios³⁸.

3.2. La necesidad de una nueva axiología convencional: entre la quimera utópica y las nuevas zonas de acción negocial en clave de Responsabilidad Social Empresarial postmoderna

Con todas las salvedades de la visión ultrarrápida, sí es cierto que cabe derivar una primera conclusión, como es la de que hay una carencia de contenidos negociales específicos para el colectivo de mujeres trabajadoras en situación de especial vulnerabilidad. Una carencia en sentido estricto que no sería por sí misma criticable en términos de plausibilidad. Sin embargo, junto a la ausencia de medidas *ad hoc* destinadas a diluir los efectos negativos que sufren ciertas trabajadoras especialmente vulnerables en su empleabilidad, se habría de remarcar que algunas de las medidas óptimas en abstracto para mejorar la igualdad generica, que sí están presentes en los textos convencionales expresamente, devienen ineficaces o desigualmente eficaces respecto de este colectivo.

Sirva importar aquí todas las reflexiones socio-jurídicas existentes sobre las necesidades y bondades de la negociación colectiva con perspectiva de género y en esa línea de la responsabilidad social corporativa más bien programática. Habría que ir aún más allá, para diseñar nuevos enfoques de acción convencional/ negocial que redefinan nuevos planteamientos de responsabilidad social empresarial, ligadas primero al género (por la incidencia actual de lo que se ha venido poniendo de manifiesto) pero después extrapolable a la persona misma del trabajador desde una perspectiva neutra de personalización.

Sería preciso incorporar medidas ligadas a: la flexibilidad del tiempo de trabajo (bolsas de horas, bancos de horas, cuentas personales de actividad) sin efectos necesariamente en el salario (porque se prioricen los resultados sobre la jornada realizada), a la promoción de la recualificación profesional en régimen de compatibilidad con las condiciones personales, a la promoción de servicios colectivos de cuidado (en la empresa, semi-públicos o públicos pero con impulso sindical-empresarial).

En el caso de los colectivos especiales, los factores personales-subjetivos tienen no sólo trascendencia en el ámbito empresarial, sino social, de ahí que debieran ser tomados en cuenta en los diseños convencionales para llevar a cabo una negociación colectiva inclusiva en términos de igualdad de oportunidades. De modo que la negociación colectiva pudiera neutralizar los efectos laborales de las vicisitudes personales de ciertos colectivos de mujeres trabajadoras.

En síntesis, una a situación económica estable/ estandarizada de la mujer trabajadora se puede considerar un atenuante de sus vicisitudes personales, por cuanto evitaría el –que aquí se denominó más arriba– *sámsara jurídico de la vulnerabilidad*, entendido

³⁸ Capítulo XIII del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de *Call Centers*.

como un movimiento circular en el que estar fuera del mercado laboral genera un riesgo de pobreza por cuanto conduce a empleos precarios.

De esta forma, el acceso a un empleo, y/o el mantenimiento en una situación laboral con condiciones óptimas, sería un instrumento de inclusión. Y en este sentido, cabría demandar como línea de futuro, una renovada acción convencional que incluyera especificaciones proclives a neutralizar esos elementos de riesgo, especialmente femenino por las razones hasta ahora explicitadas.

Tanto más cuanto es preciso prevenir todas las brechas de género posibles, las generales y las muy específicas, en la medida en que esa brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo entraña una brecha en el acceso a la protección social y una brecha en la intensidad de la protección misma.

El verdadero *quid* de la cuestión es en realidad que el legislador actuase para frenar los efectos negativos que sufren ciertas mujeres trabajadoras como consecuencia de la precarización de las relaciones laborales, de la falta de promoción de la corresponsabilidad parental, de la falta de inversión en estructuras de cuidado y atención de menores y personas dependientes, de una ausencia de orientación y cualificación educativa y profesional...

Entre tanto, la negociación colectiva, sí puede servir de estímulo normativo-legislativo, y /o de marco de acción sustitutivo que genere un clima propicio para la efectiva igualdad de oportunidades para un Trabajo Decente y Sostenible.

4. Bibliografía

- ALCAÑIZ MOSCADOR, M. "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar", *Revista Española de Sociología* n.º. 23, 2015, p. 29-55.
- BODAS MARTIN, R. (Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Albacete: Bomarzo, 2010, 192 p.
- CRESPO LÓPEZ, M. *Cuidadoras y cuidadores: el efecto del género en el cuidado no profesional de los mayores*, Madrid: IMSERSO, 2008, 36 p.
- GOMEZ RUFIAN, L. "Tendencias estructurales en el sistema de negociación colectiva tras la reforma de 2012". *Revista DTSS-CEF* n.º. 394, 2016, p. 19-62.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. *Mujeres y hombres en España*, 2015. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado <http://publicacionesoficiales.boe.es> (NIP0 web 729-15-019-8 ISSN web: 2255-0402.) 514 p.
- LEON BORJA, M. (Coord.) *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*. Madrid: FUNCAS, 2016, 162 p.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las mujeres en el trabajo*. Col. Tendencias. 2016 Resumen ejecutivo. OIT. Ginebra 2016, 13 p.
- SERRANO ARGUESO, M. "El papel de la negociación colectiva para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en la asunción de cargas familiares", En AEDTSS, *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales : XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005 p. 969-980.